

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МБУ ДО ЭБЦ

Протокол от 04.03.2025г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЭБЦ

М.С. Пискалева

Приказ от 04.03.2025г. №14-од



## Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр

### 1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования (далее – МБУ ДО ЭБЦ):

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 09.11.2024 №381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации ст.351.8»;
- Трудового кодекса РФ;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогов и молодых специалистов в МБУ ДО ЭБЦ.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения

#### Программы;

- разработка и реализация моделей наставничества в МБУ ДО ЭБ;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогов, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

#### Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной и культурной сферах дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников центра, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции у обучающихся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- увеличение доли участников в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, который отвечает за организацию Программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или педагогов. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Сообщество образовательной организации** – сотрудники учреждения, обучающиеся, их родители и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Структура управления реализацией Программы

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li> </ol>	Март
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol>	Март
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>2. Реализация формы наставничества «Педагог – педагог».</li> <li>3. Реализация формы наставничества «Педагог</li> </ol>	В течение всего периода

	– обучающийся»	
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

### 3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников Совета учреждения</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</li> <li>2. Внесение сложившихся пар в базу</li> </ol>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу

	куратора	в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2. Работа в каждой паре включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</li> </ol>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>3. Подведение итогов Программы</li> </ol>	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник учреждения, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными сотрудниками учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

## **5. Формы наставничества МБУ ДО ЭБЦ.**

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ЭБЦ Программа 2025 года предусматривает две формы наставничества: «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся».

### **5.1. Форма наставничества «Педагог-педагог»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в учреждении.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в учреждении.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров);</li> <li>• опытный педагог одного и того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания;</li> <li>• педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества;</li> <li>• педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;</li> <li>• педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах учреждения;</li> <li>• педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</li> </ul>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – начинающий педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического	Реализация психоэмоциональной поддержки,



сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на Педагогическом совете или Методическом совете учреждения

## 5.2. Форма наставничества «Педагог - обучающийся»

Цель: успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учреждения.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программы наставничества направления подготовки.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;</li> <li>• участник образовательных творческих проектов;</li> <li>• увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим;</li> <li>• образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пассивный, низкомотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения;</li> <li>• активный, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения</li> </ul>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Педагог – неуспевающий обучающийся»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Педагог – равнодушный обучающийся»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков. Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный

	выбор траектории, включение в школьное сообщество
«Равный – равному»	Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.  Взаимная поддержка, активная деятельность
« Педагог – обучающийся – автор проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - обучающийся»	Конференция
Отбор наставников из числа педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющих проблемы с обучением;</li> <li>• немотивированных;</li> <li>• не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>• с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках дополнительной общеразвивающей программы</li> </ul>	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

## Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, <b>2 балла</b>	Частично проявляется, <b>1 балл</b>	Не проявляется, <b>0 баллов</b>
Оценка программы наставничества в учреждении	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия учреждения наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			

	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных			

	(учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в учреждении.

## 7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения, лояльность обучающихся к учреждению.

Обучающиеся получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и учреждения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
4. Создание на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.
5. Доска почета «Лучшие наставники».
6. Награждение грамотами «Лучший наставник».

## 9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБУ ДО ЭБЦ

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества учреждения о реализации Программы наставничества	Март	Директор
2	Информирование обучающихся и их родителей о реализации Программы наставничества на сайте учреждения	Март	Ответственный за ведение сайта
3	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Март	Куратор программы
4	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Март	Куратор программы



5	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей учреждения	Март	Куратор программы
6	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март	Куратор программы
9	Оценка результатов участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель	Куратор программы
7	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Апрель	Куратор программы
11	Формирование базы наставников	Апрель	Куратор программы
12	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель	Куратор программы
13	Проведение собеседования с наставниками	Апрель	Куратор программы
15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Апрель	Куратор программы
16	Обучение наставников	Апрель	Куратор программы
17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Апрель	Куратор программы
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Апрель	Куратор программы
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Апрель	Куратор программы
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя учреждения	Апрель	Куратор программы
21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Апрель	Куратор программы, наставники
22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Апрель	Куратор программы, наставники

23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Апрель	Куратор программы, наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Апрель-август	Наставники
25	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
30	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июль	Директор
31	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Август	Куратор программы
32	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Август	Куратор программы
33	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Август	Куратор программы
34	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Август	Ответственный за ведение сайта
35	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Август	Ответственный за ведение сайта